



# **PEREHTYJÄSTÄ PEREHDYTTÄJÄKSI**

Perehdytyskansio uusille työntekijöille  
ortopedian osastolle

Cesilia Grönfelt

Kaisla Marjoranta

Opinnäytetyö  
Lokakuu 2013  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

CESILIA GRÖNFELT & KAISLA MARJORANTA:  
Perehtyjästä perehdyttäjäksi  
Perehdytyskansio uusille työntekijöille ortopedian osastolle

Opinnäytetyö 32 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Lokakuu 2013

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytyskansio uusille työntekijöille erään sairaanhoitopiirin ortopedian osastolle. Varsinaisen perehdytyskansioon lisäksi tehtiin perehdytystä tukeva tarkistuslista. Opinnäytetyössä selvitetään mitä ovat hyvä ohjaus, mentorointi sekä perehdyttäminen. Opinnäytetyö on tuotokseen painottuva toiminnallinen opinnäytetyö. Tuotoksen käytettävyyden varmistamiseksi laadittiin osaston hoito-henkilökunnalle kysely perehdytyskansioon ja tarkistuslistan sisältöön liittyen.

Opinnäytetyön aihe tuli osaston toiveesta ja työ koostuu perehdytyskansioista sekä erillisestä tarkistuslistasta, jotka molemmat tulevat osaston käyttöön sähköisessä muodossa. Sähköisinä tiedostoina ne ovat helposti täydennettävissä ja päivitettävissä. Lisäksi henkilökohtaisen tarkistuslistan tulostaminen uusille työntekijöille mahdollistuu.

Perehdytyskansio koottiin hyödyntäen osaston vanhan perehdytyskansioon sisältöä. Pää-tavoitteena oli luoda uutta työntekijää ajatellen mahdollisimman käytännöllistä ja selkeää perehdytysmateriaalia. Tarkistuslista tukee vuorovaikutteista ohjaussuhdetta, sillä se helpottaa myös ohjaajan roolia perehdytyksessä. Tarkistuslistan avulla sekä uusi työntekijä että perehdyttäjä pysyvät ajan tasalla siitä, missä vaiheessa perehdytys on, myös siinä tapauksessa että perehdyttäjiä on useampia.

Opinnäytetyössä käytettiin kirjallisuudesta löytyvää tietoa perehdytyksestä sekä hyödynnettiin osaston hoito-henkilökunnan kokemuksia kyseisen toimintayksikön tarpeista perehdytysmateriaaliin liittyen. Tuotoksen tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän perehtymistä osastolle, ja näin ollen se palvelee osaston tarpeita hyvin. Kehittämisehdotuksena voisi jatkossa kartoittaa uusien työntekijöiden kokemuksia tarkistuslistan toimuudesta perehdytyksen tukena.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing and Health Care  
Option of Nursing

CESILIA GRÖNFELT & KAISLA MARJORANTA:  
From Novice to Mentor  
Orientation file for Incoming Nurses in an Orthopaedic ward

Bachelor's thesis 32 pages, appendices 4 pages  
October 2013

---

The objective of this study was to make an orientation file for the incoming nurses on an orthopaedic ward on one of the hospital districts. In addition to that a check-list to support the orientation period was made. The study focused on what high-quality tutoring, mentoring and orientation are. The study was carried out as a project.

The orientation file was made by using the material of the previous files and leaflets. A simple questionnaire for the nurses of the ward was compiled to help creating the check-list. The orientation file and the check-list are both stored in electronic form and can therefore be easily updated, modified and printed.

The study was gathered by using literature related to the subject and the knowledge of the nurses on the ward. This project will serve the needs of the incoming nurses and mentors in the orientation process. As a development we suggest a study about how the check-list has been experienced in the supporting of the orientation.

---

Key words: tutoring, mentoring, orientation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET .....	7
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	8
3.1	Hyvä ohjaus .....	8
3.2	Mentorointi .....	10
3.3	Perehdyttäminen .....	12
3.3.1	Lainsäädäntö .....	14
3.3.2	Potilasturvallisuus .....	15
3.3.3	Perehdytyskansio ja tarkistuslista .....	16
4	TUOTOKSEEN PAINOTTUVA OPINNÄYTETYÖ.....	19
4.1	Tuotokseen painottuva toiminnallinen opinnäytetyö.....	19
4.2	Tuotoksen tekeminen .....	19
4.3	Kyselylomake .....	21
5	POHDINTA.....	23
5.1	Eettisyys ja luotettavuus .....	23
5.2	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset .....	24
5.3	Opinnäytetyöprosessi .....	25
	LÄHTEET.....	27
	LIITTEET .....	29
	Liite 1. Kyselylomake .....	29
	Liite 2. Tutkimustaulukko .....	30

## 1 JOHDANTO

Työturvallisuuslain (2002) perusteella työnantajan on työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen huolehdittava, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työolosuhteisiin ja – menetelmiin sekä työssä käytettävien välineiden turvalliseen käyttöön. Lain tarkoituksena on lisätä työntekijöiden turvallisuutta ja ehkäistä työn haittoja sekä vaaroja. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Sairaanhoitajien ja kätilöiden perehdytyksen toteutumista on selvitetty muun muassa Sukasen (2011) tutkimuksessa, jonka mukaan perehdytysjakson kestolla on tilastollisesti merkittävä yhteys perehdytysprosessin toteutumiseen, perehdytyksen sisältöön, tavoitteiden saavuttamiseen ja perehdytyksen arvioinnin toteutumiseen (Sukanen 2011, 50 - 51, 56). Nimetty perehdyttäjä perehdytyksen alkaessa takasi Salosen (2004) tutkimuksen mukaan pidemmän perehdytyksen ja lisäsi sairaanhoitajien tyytyväisyyttä perehdytykseen ja sen keston. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi ilmenivät etenkin negatiivisen palautteen antaminen sekä perehdytyksen keston suunnittelu työyksikön vaatimuksia vastaavaksi. Käytännössä ohjauksen laadulla on suuri merkitys uuden työntekijän oppimisen sekä uuteen työyhteisöön sopeutumisen kannalta. (Salonen 2004, 60.)

Lahden (2007) tutkimuksessa joka toisella työyksiköllä oli toimiva perehdytysopas, eikä sähköinen perehdytysopas ollut juuri lainkaan käytössä. Vain alle yksi neljäsosa tutkimuksen kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista oli sitä mieltä, että perehdytyksen sisältö oli hyvä. Perehdytysoppaat edellyttivät jatkuvaa päivittämistä ja uudelle työntekijälle tulisi järjestää aikaa niihin tutustumiseen. Tutkimuksessaan Lahti puoltaa perehdytysasioiden siirtämistä organisaation sisäisille nettisivuille, jotta niiden päivittäminen helpottuisi. (Lahti, T. 2007, 40–41.)

Erään sairaanhoitopiirin ortopedisellä osastolla toivottiin uudistettua perehdytyskansiota sekä perehdytyksen tukena toimivaa tarkistuslistaa. Vanha perehdytyskansio oli sisällöltään tarkoituksettoman laaja sekä sisälsi osin vanhentunutta informaatiota. Uusi perehdytyskansio tehtiin tiivistämällä vanhan perehdytyskansion sisältöä. Tarkistuslistan tekemisessä hyödynnettiin laadittua kyselyä, joka kartoitti osaston hoitohenkilökunnan näkemyksiä siitä, mitkä asiat olisi syytä huomioida uuden työntekijän perehdytyksessä. Merkityksellisin uudistus vanhaan perehdytyskansioon nähden on se, että uusi perehdy-

tyskansio sekä perehdytystä tukeva tarkistuslista ovat molemmat helposti päivitettävissä sähköisessä muodossa.

Osastolla on runsaasti kirjallista materiaalia ortopediaan liittyvistä hoitotoimenpiteistä ja – välineistä sekä yleisimmistä potilasryhmistä. Opinnäytetyön teoriaosuudessa ei käsitellä ortopediaan liittyviä asioita, vaan keskitytään perehdytykseen, sekä siihen liittyviin käsitteisiin.

## 2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä uusi, päivitetty perehdytyskansio uusille työntekijöille ortopedian osastolle, sekä perehdytykseen liittyvä tarkistuslista.

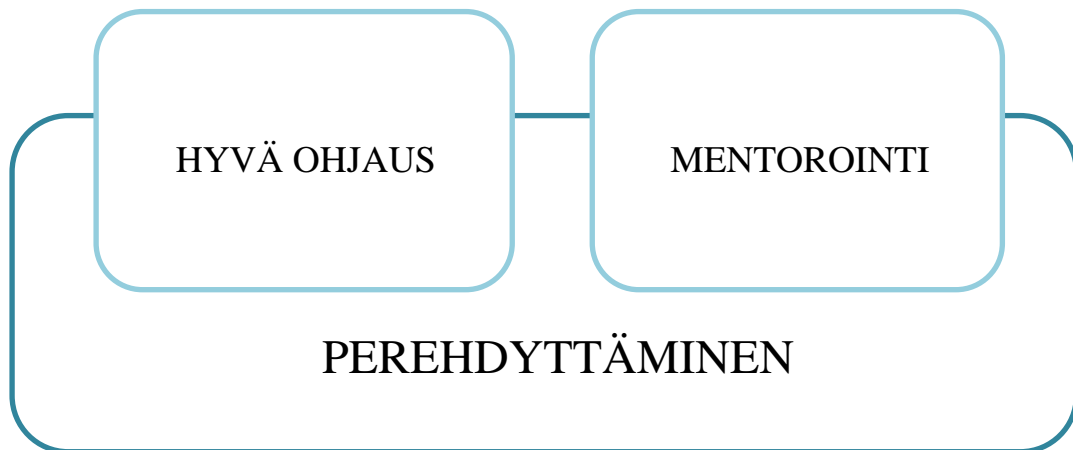
Opinnäytetyön tehtävät:

- 1) Mitä sisältyy hyvään ohjaukseen ja perehdytykseen?
- 2) Mitä on mentorointi?
- 3) Mitä seikkoja tulee huomioida uuden työntekijän perehdyttämisessä?

Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän perehdyttämistä ortopedian osastolle sekä edistää hyvän perehdytyksen toteutumista, ja sitä kautta parantaa potilasturvallisuutta.

### 3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Kuviossa 1. on esitetty opinnäytetyömme teoreettiset lähtökohdat. Uuden työntekijän laadukkaaseen perehdyttämiseen kuuluvat hyvä ohjaus sekä mentorointi, joita käsittelemme teoriaosuudessamme.



KUVIO 1. Teoreettinen viitekehys, uuden työntekijän perehdyttäminen

#### 3.1 Hyvä ohjaus

Varhainen työnohjaus oli Ahtiaisen ym. (2011) mukaan alun perin kokeneemman työntekijän antamaa opastusta ja koulutusta nuoremmalle kollegalleen, eikä nykyisenmuotoista pohdiskelevaa ja suunnitelmallista vuoropuhelua. Työnohjausta käytetään myös nykyään monien ammatillisten koulutusten tukena, jolloin se muistuttaa hyvin paljon perehdyttäjän tai mentorin toimintaa suhteessa oppilaaseen. Aluksi työnohjaus yleistyi erityisesti hoito-, sosiaali- ja kasvatusaloilla, joissa siitä muovautui jatkuvan ammatillisen kasvun ja työn laadullisen kehittämisen väline. Työnohjauksen muovautumisen myötä, työnohjauksessa ohjaajan ei tarvitse olla ohjattavaa huomattavasti kokeneempi saman alan ammattilainen. Sen sijaan työnohjaajan tehtävissä alettiin painottaa kykyä auttaa ohjattavaa kuormittavan työn säätelyssä, vaikeiden asiakastilanteiden tutkimisessa ja ammatillisen kehityksen edistämisessä. (Ahtiainen ym. 2011, 16.)



Työnohjauksen tarkoituksena on parantaa oman työn ymmärtämistä, oppia säätelemään työn kuormittavuutta, lisätä omaa ammatillista kehittymistä sekä auttaa kohtaamaan työyhteisön asettamat haasteet. Sitä voidaan hyödyntää arkityön ammatillisessa reflektoinnissa, jossa työntekijät pohtivat työnsä lomassa toimintaansa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja seurauksia. Työnohjaus tulee käsittää ennen kaikkea omassa työssä oppimiseksi. Ohjausprosessissa opitaan hahmottamaan työelämän ilmiöitä ja omaa suhdetta niihin, selkiyttää työnteon päämääriä ja kehittää sopivia keinoja niiden saavuttamiseksi. Oppimisen kannalta tärkeitä tekijöitä hyvässä ohjauksessa ovat turvallisen, hyvántahtoisen ja jännittävän vuorovaikutusympäristön luominen. Näiden tekijöiden lisäksi ohjaajan on haastettava ohjattavaa muodostamaan omia työhön liittyviä kriittisiä kysymyksiä. (Ahtiainen ym. 2011, 16–17, 35.)

Ohjaus on aktiivista ja tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu ohjaajan ja ohjattavan kontekstissa ja vuorovaikutteisessa ohjaussuhteessa. Ohjauksen tavoitteena on tukea yksilön toimijuutta ja toimintakykyisyyttä. Toimintakykyisyydessä on kyse yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden vuorovaikutuksesta. Työnohjaukselle asetetut tavoitteet liittyvät useimmiten perustehtävän selkiyttämiseen, yhteistyön toimivuuden parantumiseen, itseohjautuvuuden vahvistumiseen, hyvinvoinnin kohentumiseen tai työyhteisön uuden strategian käynnistämisen muutosprosessin tukemiseen. Tavoitteina ovat usein myös yksilön henkilökohtainen ammatillisen osaamisen kehittyminen sekä persoonalliseen kasvuun tähtäävät muutokset. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2004, 180; Kääriäinen & Kyngäs 2005, 250–258; Piispanen & Sannamo 2010, 19–20.)

Ohjauksen ominaispiirteitä ovat ohjaajan ja ohjattavan välinen konteksti, vuorovaikutus, ohjaussuhde sekä aktiivinen ja tavoitteellinen toiminta. Ennakkoehdona ohjauksen toteutumiselle ovat ohjaajan ammatillinen vastuu, johon kuuluvat työn filosofinen ja eettinen pohdinta sekä ohjausvalmiudet. Ohjauksen seurauksena tapahtuu oppimista, voimaantumista ja itseohjautuvuuden kasvua. Hyvässä ohjauksessa keskeisessä osassa ovat työohjausistuntojen psyykkinen ja sosiaalinen turvallisuus. Lisäämällä keskinäistä luottamusta, kommunikaatiota, avoimuutta ja tasa-arvoa, ohjattavan on helpompaa osallistua oppimisprosessiin ja osaamisen edistämiseen. Ohjausprosessin aloittaminen keskeisistä ja mahdollisimman yhteisistä asioista, lisää ohjattavan osaamisen tunnetta ja edistää hänen oppimistaan. Luottamuksellisen suhteen saavuttaminen mahdollistaa myös arempien aiheiden käsittelyn. (Kääriäinen & Kyngäs 2005, 250–258; Ahtiainen ym. 2011, 36.)

Salosen (2004) tutkimuksessa selvitettiin alle kolmen vuoden työkokemuksen omaavien sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Tutkimukseen osallistuneista sairaanhoitajista yli 90 % oli sitä mieltä, että perehdytysuhteessa vallitsi kiitettävästi tai tyydyttävästi kunnioitus ja hyväksyntä. Suurin osa koki myös, että vuorovaikutussuhde oli molemminpuolista vähintään tyydyttävällä tasolla. (Salonen 2004, 44.)

Tärkeitä oppimisen säätelijöitä ovat uusien kokemusten muodostuminen aikaisempien kokemusten varaan, tarkkaavaisuuden suuntautuminen ja opitun siirtovaikutus. On oleellista suhteuttaa aiemmin opittu aina aiemmin koettuun ja jäsennettyyn tietoon. Näin ollen hyvässä ohjauksessa tulisi ottaa huomioon ohjattavan yksilölliset lähtökohdat ja seurata jatkuvasti niiden kehittymistä. Työnohjauksessa on otettava huomioon ohjattavan omaamat tiedot, kokemukset ja niistä tehdyt tulkinnat. Työnohjaus voidaan määrittellä reflektiiviseksi prosessiksi, joka mahdollistaa yksilöllisen kokonaisoppimisen. Siinä yhdistyvät ohjattavan sisäiset yksilölliset funktiot ja ulkoiset osallistumistoiminnot. Yksilön sisäisiksi funktioiksi luokitellaan tunteet, mielikuvat, arvostelukyky ja toiminta. Ulkoisia toimintoja ovat puolestaan myötätunto, intuitio, pohtiva arviointi sekä tarkoituksellisuus. (Ahtiainen ym. 2011, 37, 39–41; Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 163.)

Ohjausistunnoissa tulee olla selkeä rakenne, jotta osataan keskittyä asioihin, joita kyseisen ohjattavan tulisi oppia. Jotta ohjauksen avulla voidaan oppia asioita, joilla on todellisia vaikutuksia työn tekemiseen, tulee ohjaus kohdistaa arkisesta työstä nouseviin teemoihin. On oleellista suunnitella ohjaus siten, että ohjauksessa käsitellyt asiat siirtyvät työtilanteisiin. Oppimisen tulisi näin ollen tapahtua mahdollisimman samankaltaisessa ympäristössä kuin tuleva käyttötilanne, jotta työnohjauksessa opituilla asioilla olisi vaikutusta käytännön työhön. (Ahtiainen ym. 2011, 39–41.)

### **3.2 Mentorointi**

Mentoroinnissa kokeneempi henkilö eli mentori ohjaa, tukee ja auttaa vähemmän kokenutta henkilöä. Mentoroinnissa mentorin ja mentoroitavan välille syntyy vuorovaikutussuhde, joka on kehittävä, huolehtiva, osallistuva ja auttava. Vuorovaikutussuhteessa toinen ihminen investoi aikaansa, tietämystään ja vaivannäköä lisätäkseen toisen ihmi-

sen kasvua, tietämystä ja taitoja. Mentorointi voi olla myös toimintaa, jolla on jokin tavoite ja se noudattaa tiettyjä periaatteita. Mentorointi on kahden ihmisen välinen luottamuksellinen suhde, joka perustuu molempien kehittymishaluun organisaation tavoitteiden suunnassa. Tavoitteena on, että mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä tunnistaakseen sekä kehittääkseen mentoroitavan piileviä kykyjä ja ominaisuuksia. Mentori voi ehdottaa ja ohjata mentoroitavaa, mutta ensisijainen vastuu omasta oppimisesta, on itse mentoroitavalla. Mentorin ensisijainen tehtävä on puolestaan luoda suhde, joka edistää mentoroitavan oppimista. Mentoroinnin avulla tuetaan ammatillista kasvua ja sitä voidaan hyödyntää uuden työntekijän perehdytyksessä työpaikalla. (Juusela ym. 2000, 14–15, 19; Karjalainen ym. 2006, 96.)

Mentorointia voidaan tulkita eri tavoin. Amerikkalaisen mallin mukaan mentori nähdään henkilönä, jonka hierarkkinen asema on mentoroitavaa korkeampi ja mentori toimii ohjaajana, joka vastaa koko prosessista. Tavoitteena on siis mentoroitavan oppimisen kehittäminen, eikä oppiminen ole molemminpuolista. Eurooppalainen käsitys mentoroinnista sisältää tasavertaisen vuorovaikutussuhteen, jossa sekä mentori että mentoroitava voivat kehittää osaamistaan. Vaikka mentori on mentoroitavaa kokeneempi, ei eriarvoisuutta synny. Eurooppalaisessa mallissa mentorointiprosessin eteneminen on pitkälti mentoroitavan vastuulla. (Juusela ym. 2000, 16.) Opinnäytetyössä käsitellään mentorointia eurooppalaisen mallin mukaisesti tasa-arvoisena vuorovaikutussuhteena, jossa oppivat sekä mentori että mentoroitava.

Mentori sitoutuu auttamaan ja tukemaan mentoroitavan ammatillista sekä persoonallista kehittymistä. Mentoroinnin avulla uuden työntekijän ammatillinen identiteetti sekä työssä oppiminen kehittyvät ja liikkuvuus entistä vaativampiin tehtäviin lisääntyy. Hyvä mentoroitava antaa mentorilleen mahdollisuuden siirtää kertynyttä kokemustaan ja tietotaitoaan edelleen muidenkin käyttöön. Se on tärkeää, sillä jokainen haluaa kokea työnsä tärkeäksi ja roolinsa työyhteisössä hyödylliseksi. Mentoroinnissa yhdistyvät oppimistaidot, oppimisen tehostaminen, vastuun ottaminen omasta kehittymisestä, kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen ja osaamisen sekä tiedon jakaminen. Ennen kaikkea mentorointi edistää vastuun ottamista omasta oppimisesta. (Ruohotie 1999, 35; Ruohotie 2000, 222–223; Juusela ym. 2000, 9, 24; Karjalainen ym. 2006, 96.)

Hyvän mentoroinnin ominaisuudet voidaan jakaa muun muassa kaksinkeskisyyteen, sitoutuneisuuteen, aitouteen ja joustavuuteen. Mentorin ja mentoroitavan välisellä kak-

sinkeskisyydellä tarkoitetaan luottamussuhdetta, joka on tärkeä perusta toimivalle mentoroinnille. Molempien tulee olla sitoutuneita prosessiin sekä haluta panostaa aikaansa ja jakaa osaamistaan. Aitous takaa hyvän ja avoimen vuorovaikutussuhteen. Toiseen luottaminen ja tasavertaisuuden luominen lisäävät mentoroinnin toimivuutta. Mentoroinnille ei voi eikä pidä laatia tarkkoja aikarajoja, vaan sallia joustavuus. Tilanteiden ja painopisteiden muuttuminen on mahdollista ja mentoroinnin tulisi mennä niiden mukana. (Juusela ym. 2000, 19.)

Mentoroinnin malleja on useita. Mentorointia voi tapahtua muun muassa luonnollisesti, tilannekohtaisesti, osittain strukturoidusti, ohjatusti, epämuodollisesti, muodollisesti ja suunnitelmallisesti. Spontaanissa mentoroinnissa taustalla ei ole selkeä tavoite, vaan tilannekohtaisesti opittu tieto voi tulla hyödylliseksi myöhemmin. Vaikka tilannekohtainen mentorointi on vapaamuotoista, se sisältää kuitenkin aina aihealueen, johon keskittyy. Mentorointia voi tapahtua mentoroitavan esittäessä kysymyksiä tai pyytäessä neuvoa, ja toisinaan mentorin ohjatessa mentoroitavaa. Strukturoidussa menetelmässä mentorointi perustuu organisaation tarpeisiin ja tavoitteisiin. Mentoroitavalla on keskeinen asema vastuuhenkilönä ja aloitteen tekijänä. Myös luonnollinen toimintapa voi olla tavoitteellista, kun sovitut oppimistavoitteet ovat selvillä. (Juusela ym. 2000, 16–18)

Kauan työtään tehneillä on paljon niin sanottua hiljaista tietoa, joka siirtyy parhaiten toiselle ihmiselle henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Mentorointi on näin ollen oiva keino hiljaisen tiedon siirtämiseen. Ei ole tavoiteltavaa että yksilö lisää vain omaa osaamistaan, vaan osaaminen on saatava myös muiden käyttöön. (Juusela ym. 2000, 10–11.)

### **3.3 Perehdyttäminen**

Kun työntekijä aloittaa uudessa työssä ja työympäristössä, tarvitaan kouluttamista ja valmentamista. Tätä uuden työn alkuvaiheessa tapahtuvaa työntekijän kehittämistä kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttämällä käsitetään kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat, ihmiset, asiakkaat ja työnkuvansa sekä siihen liittyvät odotukset. Työnopastukseen sisältyvät esimerkiksi työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Lisäksi tarvitaan tietoa työssä käytettävistä koneista ja välineistä, työhön

liittyvistä terveys- ja turvallisuusvaaroista sekä siitä kuinka työ tehdään turvallisesti. (Kupias & Peltola 2009, 9; Penttinen & Mäntynen 2009, 2; Kangas 2004, 4.)

Käsite perehdyttäminen kattaa sekä työpaikalla tapahtuvan alku- ja yleisperehdyttämisen, jossa päätehtävänä on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen työyhteisöön että työnopastuksen, jossa tähdätään uusien työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Perehdyttämistä ei liitetä välttämättä vain työsuhteen alkuun, vaan sitä voidaan käyttää myös silloin, kun työntekijä perehdytetään vanhassa työpaikassa uusiin työtehtäviin. Perehdyttäminen on siis osa henkilöstön kehittämistä ja se voidaan nähdä investointina, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia. Kansantaloudellisesti ajateltuna, hyvin perehdytetty työntekijä sairastaa vähemmän, on tyytyväinen ja huolehtii työn tuottavuudesta. (Kupias & Peltola 2009, 17–18, 20; Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Hyvään perehdyttämiseen kuuluu sekä käytännön toimet, jotka helpottavat työssä aloittamista, että uuden työntekijän osaamisen kehittäminen ja varsinainen opastus uuteen työtehtävään sekä työympäristöön. Hyvässä perehdyttämisessä otetaan huomioon tulokseks jo olemassa oleva osaaminen ja pyritään hyödyntämään sitä jo perehdyttämiskaksosta lähtien. Tästä hyötyy sekä työnantaja ja työyhteisö että perehdytettävä itse. Uusi tulokas tarkastelee asioita aluksi ulkopuolisen silmin, ja voikin näin esimerkiksi tuoda esille ihmettelemiään vanhentuneita toimintatapoja tai käytäntöjä. (Kupias & Peltola 2009, 20, 77.)

Työhön perehdyttäminen on keskeistä etenkin uuden tai määräaikaisten työntekijän osaamisen ja valmiuksien varmistamisen kannalta. Esimies vastaa siitä, että työntekijä perehdytetään niin, että perehdytys on riittävää perehtyjän tietoihin ja taitoihin nähden. Perehdytyksellä edistetään perehtyjän työn hallintaa sekä sopeutumista työhön ja työyhteisöön. Perehdyttäjä tukee uutta työntekijää, kunnes hän on perehtynyt riittävästi hallitakseen uuden tehtävänsä. Perehdytyksen tarkoituksena on luoda uudelle työntekijälle kokonaiskuva työstä ja sen liittymisestä koko organisaation toimintaan. (Kotisaari & Kukkola 2012, 39; Sukanen 2011, 9.)

Hyvä perehdyttäminen ja opastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Suunnitelmaan kuuluu myös seuranta ja arviointi, sekä perehdyttäjien ja opastajien koulutus ja perehdytykseen tarvittava aineis-

to. Hyvän perehdyttämisen hyötyjä ovat oppimisen tehostuminen ja oppimisajan lyheneminen. Hyvästä perehdyttämisestä seuraava myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön lisäävät työhön sitoutumista. Myös turvallisuusriskit vähenevät, kun uusi työntekijä tunnistaa työn ja työympäristön vaarat ja osaa toimia oikein niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Tämän lisäksi esimerkiksi poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät sekä kustannuksia säästyy erilaisten häiriötekijöiden vähentyessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2–4.)

Työhön perehtymiseltä odotetaan erilaisia asioita. Jotkut haluavat oppia seuraamalla muita työntekijöitä ja toiset puolestaan perehtymällä kirjalliseen materiaaliin. Joidenkin mielestä olisi hyvä, että kirjallinen materiaali olisi jo valmiiksi olemassa työpaikalla. Perehdyttämiseen valitun toimintatavan tulisi samanaikaisesti olla sekä yrityksen tai valitun toimintakonseptin näköinen että muokattavissa kunkin uuden työntekijän toiveisiin ja tarpeisiin. (Kupias & Peltola 2009, 70–71.)

Uuden työntekijän perehdytys aloitetaan heti palvelusuhteen alkaessa, ensimmäisenä työpäivänä. Etukäteen nimetään perehdyttäjä, joka vapautetaan muista tehtävistä muutamien päivien ajaksi, jotta hän voi keskittyä uuden työntekijän perehdyttämiseen täysipainoisesti. Tärkeintä on opastaa uudelle työntekijälle tulevat työtehtävät ja tiedot, joita tarvitaan kyseisen työyksikön hoitotyössä. Perehdyttäjän tulisi toimia organisaation arvojen, vision ja strategian välittäjänä sekä auttaa uutta työntekijää omaksumaan työyksikön toiminnassa tarvittavat menettelytavat. (Surakka 2009, 74–75.)

### **3.3.1 Lainsäädäntö**

Perehdyttämiseen on monia suoria määräyksiä sekä viittauksia lainsäädännössä. Erityisesti työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki käsittelevät perehdyttämistä. Perehdyttämiseen liittyvät vaatimukset kuuluvat työnantajia velvoittaviin säädöksiin. Toiminta, jota työlainsäädännössä tavoitellaan, on ennen kaikkea työntekijää suojaavaa ja sopeuttavaa. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työturvallisuuslaissa (2002) työnantajan on työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen huolehdittava, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työolosuhteisiin ja –menetelmiin sekä työssä käytettävien välineiden turvalliseen

käyttöön. Lain tarkoituksena on lisätä työntekijöiden turvallisuutta ja ehkäistä työn haittoja sekä vaaroja. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työsopimuslain (2001) mukaan on pidettävä huoli, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Työsopimuslaissa käsitellään työnantajan lisäksi myös työntekijää koskevia velvollisuuksia. Lain mukaan työntekijän tulee noudattaa työtehtävien ja työolojen vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehtia käyttävissä olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Hyvä terveyden- ja sairaanhoito edellyttää hyvin perehdytettyä henkilökuntaa. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (1992) käsittelee jokaisen Suomessa asuvan henkilön oikeutta saada hänen terveydentilansa edellyttämää, laadultaan hyvää, terveyden- ja sairaanhoitoa. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 1992/785.)

### **3.3.2 Potilasturvallisuus**

Potilasturvallisuudella tarkoitetaan periaatteita ja toimintoja, joiden tavoitteena on varmistaa hoidon turvallisuus sekä suojata potilasta vahingoittumasta (STM 2009:3). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että potilas saa tarvitsemansa oikean hoidon siten, että siitä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa. Potilasturvallisuudella käsitetään terveydenhuollossa toimivien ammattihenkilöiden, toimintayksiköiden ja organisaatioiden periaatteita ja toimintakäytäntöjä, joilla varmistetaan potilaiden terveyden- ja sairaanhoidon palveluiden turvallisuus. (Helovuori, Kinnunen, Peltomaa & Pennanen 2011, 15; THL 2011, 7, 9.)

Potilasturvallisuus on terveydenhuollon laadun perusta ja sitä voidaan parantaa vain, jos toimintayksikön johdolla ja henkilöstöllä on tehtäviensä vaatimat riittävät tiedot, taidot sekä osaaminen. Hoitotyöntekijöiden vaihtuminen on nopeaa, mikä vaikeuttaa turvallisen hoidon toteutumista. Potilasturvallisuuden edistäminen voidaan nähdä osana sosiaali- ja terveydenhuollon riskien hallintaa. Tämä varmistetaan muun muassa riittävällä perehdytyksellä tehtäviin, jatkuvalla täydennyskoulutuksella sekä osaamisen seurannal-

la. Toimintayksikön potilasturvallisuussuunnitelmassa on sovittava laadukkaan ja turvallisen toiminnan edellyttämästä henkilöstön perehdyttämisestä sekä toimintayksiköissä tapahtuvasta opiskelijoiden koulutuksesta ja ohjaamisesta. (THL 2011, 10, 15–16.)

### 3.3.3 Perehdytyskansio ja tarkistuslista

Yleensä kun työntekijä aloittaa uudessa työpaikassa, on työtehtävä selkeä, ennalta määritelty sekä muun työyhteisön tiedossa. Toisinaan työtehtävä muokkautuu vasta sen myötä, kun työntekijä perehtyy uuteen työhönsä ja siihen vaikuttaa perehtyjän osaaminen sekä kokemus. On työntekijälle edullista, jos tärkeimmät työhön liittyvät asiat löytyvät kirjallisina helposti, koottuna esimerkiksi perehdytyskansioon. Kyseinen materiaali säästää paljon aikaa perehdyttämisessä. Perehdytyskansio mahdollistaa sen, että työhön liittyviä asioita voi opiskella ja omaksua silloin kun on aikaa, ja niiden pariin voi tarvittaessa palata myöhemmin. (Kupias & Peltola 2009, 69–70; Kangas 2004, 8.)

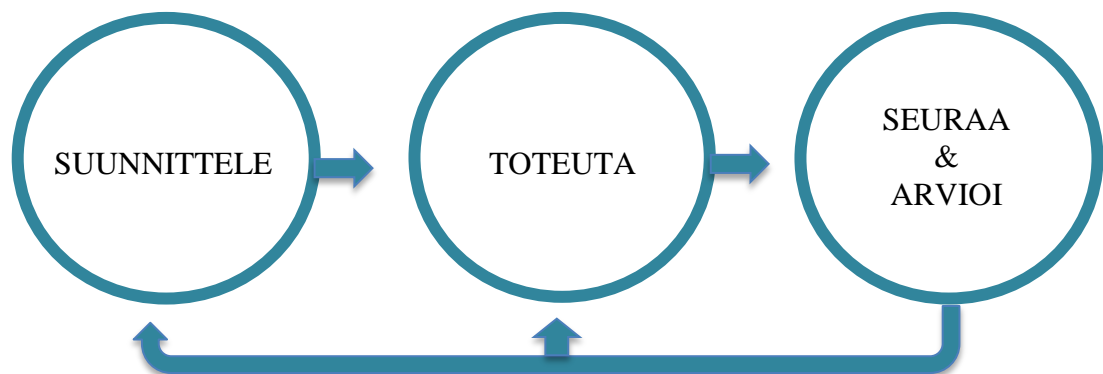
Uudelle työntekijälle kerrotaan työsuhteen alussa paljon uusia asioita. Perehdytyksessä läpikäytävät asiat on helpompi omaksua, jos niihin on mahdollisuus tutustua esimerkiksi kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. Oheismateriaalit tukevat mieleen painamista ja asioiden muistamista. Oheismateriaaliin olisi hyvä tutustua etukäteen, ja jos mahdollista, ottaa mukaan myös varsinaisiin käytännön ohjaustilanteisiin. Asioiden kokeileminen käytännössä, kirjallinen materiaali sekä ohjaajan kanssa keskustelu yhdessä tukevat uusien asioiden muistiin painamista. Perehdytysmateriaali mahdollistaa myös opittujen asioiden tarkistamisen ja kertaamisen jälkikäteen. (Hämäläinen & Kangas 2008, 10.)

Perehdytyksessä käydään ohjaajan kanssa yhdessä läpi tärkeimpiä asioita. Asiat, jotka olisi mahdollisesti tarpeen toistaa myös yksikön toisten työntekijöiden kanssa, tulisi kirjata muistiin. Uusi työntekijä voi tutustua joihinkin asioihin itsenäisesti esimerkiksi perehdytyskansion tai intranetin avulla. Perehdytysoppaiden käyttö ja päivittäminen helpottuvat, jos ne ovat sähköisessä muodossa. Vaikka perehdytettävä tutustuu joihinkin materiaaleihin ja aiheisiin itsenäisesti, tulee niistä keskustella myös ohjaajan kanssa. (Surakka 2009, 74; Kangas 2004, 8, 10.) Keskustelun avulla ohjaaja saa tietoa siitä, kuinka perehdytettävä on ymmärtänyt asiat, ja tuleeko joitain asioita käsitellä tarkemmin (Hämäläinen & Kangas 2008, 10).



Uudelle työntekijälle on hyvä antaa kirjallinen perehdytysohjelma, eräänlainen tarkistuslista, jonka avulla hän voi itse seurata mitä asioita on käyty läpi ja mitä tulisi vielä oppia. Henkilökohtaisen tarkistuslistan avulla myös perehdyttäjät, muut työtoverit ja esimies voivat seurata perehdytyksen etenemistä. Tarkistuslistasta on erityisesti hyötyä, jos perehdyttäjiä on useampia. Perehdytyksessä voidaan siis hyödyntää yksikön perehdytyskansiota, henkilökohtaista tarkistuslistaa sekä intranettiä. (Surakka 2009, 76.)

Perehdytyksessä seurannan ja arvioinnin apuna voidaan käyttää tarkistus- ja muistilistoja sekä kysymyksiä ja keskusteluja. Oppimisprosessin onnistumista seurataan ja arvioidaan jatkuvasti, myös varsinaisen perehdytysjakson jälkeen (Kuvio 2). Perehdyttämisen ollessa suunnitelmallista ja hyvin hoidettua, oppii perehdytettävä työtehtävänsä heti oikein. Seurannan avulla varmistetaan perehdytysohjelman onnistuminen. (Hämäläinen & Kangas 2008, 13, 17.)



KUVIO 2. Perehdytyksen eteneminen (Hämäläinen & Kangas 2008)

Perehdytyksen apuna toimiva tarkistuslista voi yksinkertaisimmillaan olla lyhyt listaus opittavista asioista, johon työntekijä itse merkitsee, mitä perehdytyksessä on käyty läpi. Laajempi muistilista on käytännöllisempi, jos opittavaa on paljon. Tarkistuslistaan voidaan kerätä perehdyttäjien allekirjoitukset sitä mukaan kun asiat on käsitelty. Näin varmistetaan, että tarvittavat asiat on käyty läpi, ja voidaan tarvittaessa selvittää kuka on antanut perehdytyksen niistä. (Kangas 2004, 16.)

Perehdytysmateriaalina voivat toimia muun muassa niin sanotut Tervetuloa taloon – oppaat. Ne sisältävät yritykseen, talon tapoihin ja työsuhteasioihin liittyviä seikkoja. Opas voi sisältää lisäksi tietoa työntekijöiden toimenkuvista ja yksikön työohjeista. Oppaassa voidaan listata perehdytysvaiheessa tärkeitä asioita, joita uuden työntekijän tulisi itsenäisesti selvittää. (Kangas 2004, 10.)

## **4 TUOTOKSEEN PAINOTTUVA OPINNÄYTETYÖ**

### **4.1 Tuotokseen painottuva toiminnallinen opinnäytetyö**

Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan käytännön toiminnan ohjeistamista, toiminnan järjestämistä, tai järjeistämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä korostuu käytännönläheinen toiminta. Tuotokseen painottuva toiminnallinen opinnäytetyö voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdytysopas. (Airaksinen & Vilka 2003, 9, 16.)

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään uusien työntekijöiden perehdyttämistä, hyvää ohjausta sekä mentorointia. Teoriakatsauksen, sekä työelämäyhteyden toiveiden ja jo olemassa olevan materiaalin perusteella tehdään tuotoksena uusi perehdytyskansio ortopedian osastolle, sekä perehdyttämistä tukeva tarkistuslista.

Kohderyhmän täsmällinen määrittäminen auttaa aiheen rajaamisessa. Työn sisällön tulee vastata kohderyhmän tarpeita. (Airaksinen & Vilka 2003, 40.) Opinnäytetyön kohderyhmä on erään sairaanhoitopiirin ortopedian osaston hoitohenkilökunta. Perehdytyskansio ja tarkistuslista ovat sekä uusia työntekijöitä että perehdyttäjiä ajatellen hyödyllisiä. Toisaalta myös koko työorganisaatio voi hyötyä toimivasta perehdytyksestä.

Osaston hoitohenkilökunnalle laadittiin kysely, jossa selvitettiin heidän toiveitaan sekä ehdotuksiaan perehdytyskansion ja tarkistuslistan sisällöstä. Kysely sisälsi neljä kysymystä liittyen jo olemassa olevan perehdytyskansion sisällön laatuun sekä hoitohenkilökunnan näkemyksiin siitä, mitkä asiat ovat oleellisia perehdytysvaiheessa heidän osastolla.

### **4.2 Tuotoksen tekeminen**

Opinnäytetyöprojekti alkoi syksyllä 2012 aihevalinnalla. Opinnäytetyön aihe valittiin työelämän toiveen perusteella. Erään sairaanhoitopiirin ortopedian osasto oli vailla toimivaa perehdytyskansiota. Osastolla oli paljon perehdytysmateriaalia monessa eri kansiossa, ja osa informaatiosta oli vanhentunutta. Uuden perehdytyskansion lisäksi toivee-

na oli perehdytystä tukeva tarkistuslista, jonka avulla pystytään seuraamaan perehdytyksen vaiheita.

Ensimmäisessä työelämäpalaverissa sovittiin tarkemmin opinnäytetyön teoriaosuuden rajaamisesta sekä tuotoksen sisällöstä. Aluksi keskityttiin kirjallisuuden avulla etsimään tietoa perehdytykseen, ohjaukseen ja mentorointiin liittyen. Aiheista löytyi runsaasti materiaalia, mutta varsinaisesta perehdytyskansiosta löytyi vain niukasti tietoa. Toinen opinnäytetyön tekijöistä oli kuuden viikon mittaisella harjoittelujaksolla osastolla, jonne tuotos tehtiin. Harjoittelujakso antoi perspektiiviä siihen, millaista on olla osastolla perehdytettävänä. Seminaarien yhteydessä saatiin rakentavaa palautetta opinnäytetyötä opponoivilta opiskelijakollegoilta. Opinnäytetyöohjaukset ja työelämätaapaamiset toimivat osaltaan apuna työn luomisessa.

Tuotoksen rakentaminen aloitettiin tarkistuslistasta, sillä sen toteuttamiseen oli selkeät raamit. Ensimmäisessä työelämätaapaamisessa saatiin jo selkeä kuvaus siitä, millaista tarkistuslistaa toivottiin. Työelämän toive tarkistuslistasta perustui toisella osastolla käytössä olevaan tarkistuslistaan. Tämän avulla saatiin ajatus siitä, millainen tarkistuslistan tulisi ulkoasultaan olla. Koko tuotosta varten laadittiin kyselylomake, jonka tarkoituksena oli kerätä tietoa perehdytyskansion ja tarkistuslistan sisällön määrittämiseksi. Osastolla teetetyn kyselyn avulla saatiin konkreettisia aihealueita tarkistuslistan sisältöä ajatellen.

Valmis tarkistuslista on asiakirja, joka sisältää listauksen perehdytettävistä asioista. Perehdyttäjä voi perehdytyksen annettuaan kuitata läpikäydyn aihealueen, jotta pysytään ajan tasalla perehdytyksen vaiheesta. Tarkistuslistaan on listattu organisaation strategia, yleisiä työsuhteasioita sekä osastolla käytössä olevat tietojärjestelmät. Tärkeän osa-alueen tarkistuslistaan muodostaa ammatilliseen osaamiseen liittyvät aihealueet. Ammatilliseen osaamiseen sisältyy muun muassa osaston hoitotyön periaatteet sekä usein käytössä olevien laitteiden ja välineiden käyttö.

Perehdytyskansion rakentaminen haasteellista, sillä siihen kerätty materiaali pohjautui täysin osastolla olevaan materiaaliin. Materiaalia oli osastolla runsaasti ja oleellisen tiedon rajaaminen oli ulkopuolisen näkökulmasta vaikeaa. Perehdytyskansiosta haluttiin tehdä mahdollisimman tiivis ja helposti luettava kokonaisuus, jotta se palvelisi käytän-

nössä perehtyjän tarpeita. Liian laajasta kokonaisuudesta olisi vaikea löytää tarpeellinen tieto ja osa oleellisista asioista jäisi huomiotta tekstipaljouden vuoksi.

Perehdytyskansio sisältää asioita, joihin perehtyjä voi itsenäisesti tutustua. Aihealueet ovat tiivistetyssä muodossa ja perehtyjä voi lukea niistä tarvittaessa lisää osaston muista perehdytysmateriaaleista, ohjelehtisistä sekä intranetistä. Perehdytyskansion alussa on lyhyt kuvaus osastosta sekä sairaanhoitopiirin strategia lyhennettynä. Suuressa osassa perehdytyskansiota on kuvaus hoitajien vuorokohtaisista tehtävistä. Lisäksi perehdytyskansiosta löytyy ohjeet siihen, miten potilaan hoito eri vaiheissa järjestetään. Perehdytyskansiossa on listattu yleisimmät potilasryhmät, joista hoitaja saa lisätietoa osastolla olemassa olevista kansioista.

Perehdytyskansiosta perehtyjä voi saada nopeasti yksinkertaistetun kuvan osaston toiminnasta. Uusille tavoille oppiminen tehostuu, kun kirjallinen materiaali ja käytäntö tukevat toisiaan. Tarkistuslista on materiaalina tiivis, mutta se mahdollistaa laajan perehdyttämisen onnistumisen. Tarkistuslista tukee sekä perehtyjän että perehdyttäjän toimintaa perehdytysjakson aikana.

### 4.3 Kyselylomake

Tuotokseen painottuvaan toiminnalliseen opinnäytetyöhön on sisällytetty varsinaisen tuotoksen lisäksi pienimuotoinen tutkimus. Tutkimus voi olla apuvälineenä tuotoksen rakentamisessa, tai esimerkiksi jälkikäteen tehty kartoitus tuotoksen toimivuudesta.

Toimivan perehdytyskansion ja tarkistuslistan rankentamiseksi tarvittiin osaston hoitohenkilökunnan näkemyksiä siitä, mitä juuri heidän työyksikkönsä perehdytyksessä tulisi huomioida. Osastolle laadittiin aiheesta kirjallinen kyselylomake, johon hoitohenkilökunnalla oli viikko aikaa kerätä ajatuksiaan. Kyselylomakkeita (Liite 1.) vietiin osastolle 30, joista kahdeksan palautettiin täytettyinä.

Pienestä vastausprosentista (27 %) huolimatta kyselylomakkeilla saatiin perehdytyskansion ja tarkistuslistan tekemiseksi hyödyllistä tietoa osaston tarpeista. Vastaukset olivat yhtenäisiä ja tukivat aikaisempia havaintoja. Suurin osa vastanneista (N=6) toivoi uuteen perehdytyskansioon selvitystä osaston vuorokohtaisista aikatauluista. Osaston van-

ha perehdytysmateriaali sisälsi päiväohjelman, jota tiivistämällä rakennettiin selkeämpi listaus osaston aikatauluista pääpiirteissään.

Viisi kahdeksasta kyselyyn vastanneista oli tutustunut osaston perehdytyskansioon. Vanhan perehdytyskansion puutteeksi katsottiin se, ettei se ollut ajan tasalla. Kansiossa koettiin olevan paljon turhaa tietoa, kuten taloustilastoja, jotka eivät olleet perehdytysvaiheessa ensisijaisia. Ongelmaksi koettiin myös, että vanhaa perehdytyskansiota ei oltu nimetty selkeästi. Tietoa oli monessa eri kansiossa, mikä hankaloitti perehdytysmateriaalien käyttöä. Uuteen perehdytyskansioon toivottiin selkeitä merkintöjä siitä, mistä tarvittava tieto löytyy. Nykyisellään esimerkiksi eri potilasryhmistä löytyy tietoa niin erillisistä kansioista kuin intranetistä.

Puolet vastanneista koki ensisijaisen tärkeäksi yleisimpien potilasryhmien ja hoitotoimenpiteiden läpikäymisen. Myös ortopedisten potilaiden mobilisointia koskevat säännöt nousivat esille vastauksissa. Tärkeiksi koettiin myös lääkehoito (N=2), potilaan siirtäminen jatkohoitoon sekä kotiuttaminen (N=2), potilaan valmistaminen leikkaukseen (N=2), tietokoneohjelmien käytön ohjaaminen (N=2) sekä organisaation strategian esittely ja yhteistyötahot (N=2). Kolme kyselyyn vastanneista koki, että perehdytysvaiheessa on ensisijaisen tärkeää käydä läpi osaston tilat.

## 5 POHDINTA

### 5.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tampereen ammattikorkeakoulun tutkimuseettisten ohjeiden mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tekijät noudattavat rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Tekijöiden tulee soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä kunnioittaa muiden tutkijoiden töitä, niiden tuloksia julkaistessaan. Opinnäytetyö tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Tampereen ammattikorkeakoulun laatukäsikirja kompassi 2012.) Opinnäytetyön tekoa varten haettiin ja saatiin tutkimuslupa. Opinnäytetyöprosessissa toimittiin ammattikorkeakoulun ohjeiden vaatimalla tavalla.

Työ on tuotokseen painottuva toiminnallinen opinnäytetyö. Tuotoksen käytettävyyden varmistamiseksi laadittiin myös laadullinen kysely. Hoitajat vastasivat kyselyyn nimettöminä, mikä takaa yksityisyyden suojan. Yksityisyyden suoja koskee tutkimusaineiston lisäksi sen keräämistä, käsittelyä ja tallentamista. Tutkimuksessa tulee kunnioittaa tutkittavien yksityisyyttä siten, että yksittäiset tutkittavat eivät ole tutkimusteksteistä tunnistettavissa. Tutkimuskohteessa tutkijan tulee tehdä se, mitä on sanonut tutkimuksen nimissä tekevänsä. Siten myös tutkimustekstissä on kirjoitettava vain sellaisia asioita, joista on sovittu tutkimuskohteen kanssa. Tutkimukseen osallistuvien kanssa sovituista aikatauluista tulee pitää kiinni. (Baur, Elliot, Keena & Peat 2002, 1; Kuula 2006, 64, 204–207; Vilka 2006, 113.)

Lähdekritiikki tarkoittaa arviota siitä, onko tieto luotettavaa vai ei (Mäkinen 2005, 85). Opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään lähteitä jotka ovat mahdollisimman tuoreita. Myös kirjoittajan luotettavuutta arvioitiin, esimerkiksi huomioimalla saman kirjoittajan esiintyminen useiden teosten lähdekirjallisuudessa. Luotettavuutta olisi lisännyt se, että kotimaisen kirjallisuuden ja tutkimusten rinnalla olisi käytetty kansainvälisiä lähteitä joko tukemaan suomalaisista lähteistä kerättyä tietoa tai tuomaan uusia näkökulmia.

Tutkimuseettisesti tekijöillä on vastuu tiedottaa tutkimuksesta ja tutkimustuloksista. Tulokset tulee julkistaa puolueettomasti, ilman valikointia tai painottamista, juuri sellaisina kuin ne ovat tutkimustuloksissa ilmenneet. (Vilka 2005, 166.) Opinnäytetyön tut-

kimustulokset on raportoitu kunnioittaen tutkimuseettisiä ohjeita ja vääristelemättä tutkimuksessa saatuja vastauksia. Kyselylomakkeilla saadut vastaukset esitellään opinnäytetyön, perehdytyskansion ja tarkistuslistan ohella osastolla, jonne opinnäytetyö ja tuotos tehtiin. Opinnäytetyö sekä tutkimustulokset julkaistaan Theseus – tietokannassa. Sähköisessä muodossa oleva tuotos, perehdytyskansio sekä tarkistuslista ovat muokattavissa ja päivitettävissä osaston toimesta. Tästä syystä tuotos tulee ainoastaan osaston käyttöön.

## **5.2 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä uusi, päivitetty perehdytyskansio uusille työntekijöille erään sairaanhoitopiirin ortopedian osastolle, sekä perehdytykseen liittyvä tarkistuslista. Osastolle teetettiin kysely, jossa kartoitettiin hoitohenkilökunnan näkemyksiä siitä, mikä on juuri heidän osastollaan oleellista tietoa perehdytysvaiheessa. Kysely auttoi käytännössä toimivan perehdytyskansion sekä tarkistuslistan tuottamista.

Opinnäytetyön tehtävinä oli selvittää mitä sisältyy hyvään ohjaukseen sekä perehdytykseen, mitä on mentorointi ja mitä seikkoja tulee huomioida uuden työntekijän perehdytyksessä. Työnohjauksesta löytyi paljon lähdekirjallisuutta, mutta uuden työntekijän laadukkaasta ohjaamisesta tietoa löytyi niukasti. Perehdytykseen liittyvää kirjallisuutta ja tutkimuksia oli paljon saatavilla. Tiedon rajaaminen opinnäytetyön kannalta relevantiksi oli haasteellista. Perehdytys-käsite saatiin määriteltä ja rajattua onnistuneesti. Mentorointi-käsitteen määrittely kulki käsi kädessä muiden aihealueiden kanssa ja tuki muun muassa vuorovaikutuksellisen perehdyttämissuhteen tärkeyttä. Kaikki kolme käsiteltä osa-aluetta muodostivat yhdessä näkemyksen siitä, mitä asioita tulee huomioida uuden työntekijän perehdytyksessä.

Teoriaosuudessa käsiteltävät asiat osaltaan perustelevat perehdytyskansion sekä tarkistuslistan käytön merkitystä. Tuotoksena tehdyt perehdytyskansio ja tarkistuslista ovat konkreettisia apuvälineitä uudelle työntekijälle ja perehdyttäjälle. Perehdytyskansio toimii käytännössä tapahtuvan perehdytyksen tukena, kun taas tarkistuslistalla varmistetaan se, että kaikki tarpeellinen käydään läpi perehdytyksen aikana.



Tuotoksen käyttökelpoisuutta on vaikea arvioida, ennen kuin sitä on kokeiltu käytännössä, mutta helpon muokattavuuden johdosta sitä voidaan jatkossa kehittää tarpeiden mukaan. Perehdytyskansion ja tarkistuslistan ollessa sähköisessä muodossa, ovat ne kaikkien osaston työntekijöiden käytettävissä. Perehdytyksen alkaessa uudelle työntekijälle on helppoa tulostaa henkilökohtainen tarkistuslista. Haasteena on se, että jonkun on huolehdittava perehdytysmateriaalien sisältämän informaation ajantasaisuudesta.

Kehittämisehdotuksena voisi tutkia tarkistuslistan toimivuutta käytännössä, ja sitä kokevatko uudet työntekijät sen hyödylliseksi apuvälineeksi perehdytyksen tukena. Toisena ehdotuksena, voisi ortopedian osastolla kohdattavista potilasryhmistä ja niiden hoitoon liittyvistä asioista muodostaa selkeitä tietopaketteja perehdyttämisen tueksi.

### 5.3 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi oli työläs ja aikaa vievä. Työmäärän jakaminen tasaisesti opinnäytetyön tekemiselle varattuun aikaan nähden oli haastavaa. Työn tekeminen aiheutti myös stressiä, sillä opinnäytetyön palautuspäivämäärän lähestyessä tehtävää oli vielä paljon. Vaikka omat suunnitelmat ajankäytön suhteen eivät pitäneet, onnistuttiin lopulta tekemään omien odotusten mukainen opinnäytetyö tuotoksineen. Opinnäytetyön teoriaosuuteen käytettiin paljon aikaa, minkä vuoksi varsinaisen tuotoksen tekoon jäi toivottua vähemmän aikaa.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oli päätetty, että perehdytyskansioista tehdään mahdollisimman tiivis paketti, joka sisältää vain oleellisen perehdytyksen kannalta. Lähtökohtana ei ollut se, että perehdytyskansio sisältäisi kaiken informaation perehdytykseen kuuluvista asioista, vaan että perehtyjä voisi täydentää tietämystään osaston muun materiaalin avulla. Perehdytyskansioon on pyritty keräämään tärkeimmät seikat ja viittaukset siitä, mistä tietoa tarvittaessa löytyy enemmän. Laajemman perehdytyskansion luominen olisi vaatinut enemmän aikaa ja resursseja tuotoksen luomiseen.

Tarkistuslistan tekemisestä oli jo prosessin alussa melko selkeä kuva. Osastolla teetetyn kyselyn avulla saatu materiaali sekä osaston selkeä näkemys siitä, mitä he toivoivat, helpottivat tarkistuslistan tekoprosessia. Tarkistuslistaan saatiin sisällytettyä toivotut asiat, ja se voidaan nähdä käytännöllisenä apuvälineenä tulevia perehdytyksiä ajatellen.

Prosessi opetti muun muassa parityöskentelytaitoja, sillä aikataulut tuli sovittaa yhteen ja huomioida työparin mielipiteet. Asioiden pohtiminen yhdessä oli tuloksekkaampaa kuin yksin. Työmäärä jakautui tasaisesti ja molemmat osallistuivat opinnäytetyön tekoon tasapuolisesti. Opinnäytetyöprosessi opetti myös pitkäjänteisyyttä ja peräänantamattomuutta. Työn tekeminen vaati järjestelmällisyyttä ja todellista syventymistä aiheeseen. Vaikka työmäärä tuntui suurelta, päämäärän saavuttaminen oli palkitsevaa.

## LÄHTEET

Ahtiainen, O-P., Alhanen, K., Kangas, M., Kansanaho, A., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Baur, L., Elliot, E., Keena, V. & Peat, J. 2002. Scientific Writing – Easy when you know how. London: BMJ.

Helovuori, A., Kinnunen, M., Peltomaa, K. & Pennanen, P. 2011. Potilasturvallisuus – Potilasturvallisuuden keskeisiä kysymyksiä havainnollisesti ja käytännönläheisesti. Helsinki: Fioca Oy.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Työturvallisuuskeskus.

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kangas, P. 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karjalainen, M., Heikkinen, H., Huttunen, R. & Saarnivaara, M. 2006. Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa. Aikuiskasvatus 2/2006, 96–103.

Kotisaari, M-L. & Kukkola, S. 2012. Potilaan oikeudet hoitotyössä. Helsinki: Fioca Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka - Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kääriäinen, M. & Kyngäs, H. 2005. Käsiteanalyysi ohjaus-käsitteestä hoitotieteessä. Hoitotiede 17 (5), 250–258.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785.

Tampereen ammattikorkeakoulun laatukäsikirja kompassi. 2012. Ohje opinnäytetyön tekemiseen. Luettu 10.9.2013.  
wiki.tamk.fi.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Luettu 7.12.2012.  
www.ttk.fi

Piispanen, R. & Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC. 2. painos.

Ruohotie, P. 1999. Relationship-based Learning in the Work Environment. Teoksessa Beairsto, B. & Ruohotie, P. (toim.) The Education on Educators. Enabling Professional Growth for Teachers and Administrators. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 23-52.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

STM. 2009. Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä –suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:3. 2. painos. Luettu: 20.8.2013.  
www.stm.fi

Sukanen, M. 2011. Perehdytys ja oppiva organisaatio. Filosofian tiedekunta. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Pro gradu – tutkielma.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – Näin haetaan sitoutuneita osaajia. Helsinki: Tammi.

THL –Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Potilasturvallisuusopas potilasturvallisuuslainsäädännön ja –strategian tueksi. Luettu: 20.8.2013.  
www.thl.fi

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

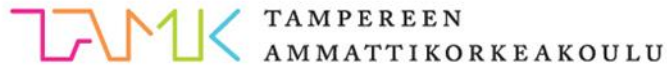
Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

## LIITTEET

### Liite 1. Kyselylomake



Hei,

Olemme sisätauti-kirurgiaan suuntaavia sairaanhoitajaopiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme osastolle opinnäytetyönä uutta perehdytyskansiota sekä perehdytykseen liittyvää tarkistuslistaa. Toivoisimme mielipiteitänne perehdytyskansion sekä tarkistuslistan sisällöstä, joten olisimme kiitollisia, jos vastaisitte tähän lyhyeen kyselyyn. Voit palauttaa kyselyn nimettömänä niille osoitettuun laatikkoon.

Ystävällisin terveisin

Cesilia Grönfelt & Kaisla Marjoranta

- 1. Oletko tutustunut osastonne perehdytyskansioon?**
- 2. Mitkä perehdytyskansiossa olevat asiat koit tärkeiksi?**
- 3. Huomasitko perehdytyskansiossa joitakin puutteita? Millaisia?**
- 4. Mitkä asiat koet ensisijaisen tärkeiksi oppia perehdytysvaiheessa osastollanne? (käytännön asiat, hoitotoimenpiteet, välineet yms.)**

## Liite 2. Tutkimustaulukko

TAULUKKO 1. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset

1(3)

Tutkimus	Tarkoitus	Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Lahti (2007)</p> <p>Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen</p> <p>Pro gradu</p>	<p>Tavoitteena tuottaa sairaanhoitajien kokemuksellista tietoa vuodeosastoilla järjestetystä perehdyttämisestä, jotta sitä voidaan hyödyntää uusien sairaanhoitajien perehdyttämisessä. Lisäksi tavoitteena saada tietoa, millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus</p> <p>Tutkimuskohteena Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri</p> <p>N=66 sairaanhoitajaa</p> <p>Kyselylomake</p> <p>Varianssianalyysi</p>	<p>- Perehdyttämisen suunnittelu auttaa toteuttamaan uuden sairaanhoitajan perehdytystä systemaattisesti, oikea-aikaisesti ja jokaiselle työntekijälle</p> <p>- Uusi sairaanhoitaja tarvitsee perehdytystä työtehtäviin, sillä eri yksiköissä työ on entistä enemmän erityisosaamista vaativaa</p> <p>- Perehdytyksessä tulisi tuoda esille työyksikölle ominaiset piirteet, työn luonne, työtehtävät, työnjako, erilaiset työyksikön sisällä sovitut asiat, sopimukset ja säännöt</p> <p>- Tulosten mukaan esimiehet eivät ole riittävän aktiivisia uuden sairaanhoitajan osaamisen lähtötilanteen kartoittamisessa, perehdytyksen arvioinnissa tai ammatillisen kehityssuunnitelman laatimisessa</p> <p>- Perehdytyksessä tulee käyttää nimettyä perehdyttäjää, jolla on aikaa perehdyttää</p>

			<p>suunnitellun perehdytysohjelman mukaan</p> <p>- Perehdytyksen tulee olla yksilöllistä, jotta uudesta sairaanhoitajasta saadaan työyksiköön sitoutunut ja motivoitunut työntekijä pidemmäksi aikaa</p>
<p>Salonen (2004)</p> <p>Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys</p> <p>Pro gradu</p>	<p>Tarkoituksena selvittää miten sairaanhoitajat kokevat mentorointisuhteen ja ammatillisen pätevyytensä 0-3 vuoden työkokemuksen jälkeen sekä selvittää taustamuuttujien yhteyttä mentorointisuhteeseen ja ammattipätevyyteen.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus</p> <p>Tutkimuskohteena Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri</p> <p>N= 43 sairaanhoitajaa, 13 erikoissairaanhoitajaa, 91 sairaanhoitajaopiskelijaa</p> <p>Kyselylomake</p> <p>Varianssianalyysi</p>	<p>- Sairaanhoitajien arviot perehdytyksestä vastasivat tyydyttävää tasoa</p> <p>- Perehdytyksen kesto koettiin välttäväksi tai tyydyttäväksi</p> <p>- Teho-osastoilla perehdytyksen kesto ja perehdytystyytyväisyys oli kaikkein parasta</p> <p>- Nimetyn perehdyttäjän saaneet saivat pidemmän perehdytyksen ja he olivat tyytyväisimpiä perehdytykseensä ja sen kestoon</p> <p>- Tärkeiksi kehittämis-kohteiksi osastolla ilmeni palautteen antaminen ja perehdytyksen keston suunnittelu työyksikön vaatimuksia vastaavaksi</p> <p>- Hyvällä ja riittävän pitkäkestoisella perehdytyksellä osoittautui olevan yhteys ammatipätevyysarvioihin</p>
Sukanen	Mikä on perehdy-	Kvantitatiivinen tut-	- Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa

<p>(2011) Perehdytys ja oppiva organisaatio</p> <p>Pro gradu</p>	<p>tyksen ja oppivan organisaation teorian yhteys Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä</p>	<p>kimus</p> <p>Tutkimuskohteena Pirkanmaan sairaanhoitopiiri</p>	<p>eniten perehdytysjakson kesto ja se onko perehtyjälle nimetty perehdyttäjä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen toivotaan parannusta</li> <li>- Perehtyjät toivovat yksilöllistä perehdytys-suunnitelmaa</li> <li>- Perehdyttäjä koetaan tärkeäksi osaksi onnistunutta perehdytystä</li> </ul>
--	---	---	---